



«ПЕДАГОГ- НАСТАВНИК В ДОУ»



*Наставник сам должен быть тем,
кем он хочет сделать воспитанника.
В. Даль*

Наставничество в ДОУ: что это такое?

Наставничество сегодня – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Наставничество предполагает наличие и участие в данном процессе, как минимум двух человек – нового работника и его непосредственного наставника. Наставник, в первую очередь, обеспечивает практическое обучение деятельности на работе для реализации уже имеющихся теоретических знаний соискателя.

Цели и задачи наставничества в ДОУ

Цель наставничества — обучение практическим навыкам новых работников прямо на рабочем месте опытным, авторитетным, высококвалифицированным работником.

Задачи наставничества:

1. повышение качества подготовки работников;
2. ускоренная адаптация новых работников;
3. развитие у новых работников духа корпоративной культуры;
4. снижение текучести кадров;

5. доведение профессионализма вновь поступивших в ДОУ специалистов до требуемого квалификационного уровня.

Кто может быть наставником?

Многим кажется, что наставником может стать каждый. Однако на самом деле это не так:

- Наставником может стать лишь тот человек, который обладает определенным наличием знаний и богатым опытом работы, умеющий передавать эти знания молодым коллегам легко и доступно.

- Иметь желание быть наставником, так как наставничество должно быть добровольным.

- Должен пользоваться авторитетом, как у администрации учреждения, так и в коллективе дошкольного учреждения.

- Быть организованным и ответственным.

Каким локальным актом ДОУ закрепить наставничество?

Систему наставничества в дошкольной образовательной организации может закрепить локальный акт. В Положении необходимо определить цель и сформулировать задачи этого процесса,

прописать алгоритм закрепления молодого работника за наставником, рассматривать наставничество, как метод управления персоналом.

Этапы профессионального роста:

1 этап. Адаптация

- беседа заведующего;
- ознакомительная беседа заместителя заведующей по ВМР (старшим воспитателем);
- представление молодого воспитателя коллективу;
- анкетирование (выявление затруднений в работе);
- дидактическая подготовка к проведению образовательной деятельности и совместной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов;
- самообразование воспитателя;
- оценка педагогической деятельности молодого педагога;
- закрепление педагога-наставника.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с проведения диагностики (вводного анкетирования, тестирования или собеседования), где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах.

2 этап. Основной

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение своего профессионального мастерства, посещение районных мероприятий;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

3 этап. Контрольно-оценочный

Наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, накопленного опытными педагогами.

Принципы, которые необходимо соблюдать в ходе наставнической деятельности, – диалог наставника с наставляемым, конкретные действия вместо устных поучений, комфортный режим работы и здоровая психологическая среда в паре, группе и педколлективе в целом.